



Estructura de Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)

El presente documento contiene aspectos a considerar para la elaboración del **Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)** de nueva creación y actualización; especifica como el programa presupuestario contribuirá al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la dependencia o entidad, considerando la situación problemática o necesidad que se pretende atender e incorporando estadísticas oficiales que permitan dimensionar y describir de manera general las acciones a realizar para la atención del problema o necesidad, conforme a las disposiciones aplicables.

Objetivo.

Establecer la estructura para el Diagnóstico del PP y las características necesarias de cada elemento que integran la estructura, con la finalidad de apoyar la toma de decisiones en materia programática y presupuestaria.

E063 Trabajo Digno

Secretaría de Trabajo

Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección

Ejercicio fiscal 2023

Hoja de Control de Actualizaciones del Diagnóstico

Revisión y Ejercicio Fiscal	Fecha dd/mm/aaaa	Descripción de la Modificación (Apartado / Sub apartado)
REV: 01 2023	23/03/2023	Actualización de la información estadística (Definición del Problema), Actualización de la información (Árbol del problema), Actualización de la información (Árbol de soluciones) y Actualización de la información (Concentrado).

Contenido

1. Antecedentes y Descripción del Problema	5
1.1 Antecedentes.	5
1.2 Definición del Problema.	7
1.3 Estado Actual del Problema.	10
1.4 Evolución del Problema.	11
1.5 Experiencias de Atención.	14
1.6 Árbol de problemas.	15
2. Objetivos.	16
2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.	16
Objetivo.	16
Estrategia.	16
2.2 Árbol de objetivos.	17
2.3 Estrategia para la selección de alternativas.	18
2.4 Concentrado.	20
3. Cobertura.	21
3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.	21
Población atendida para el programa E063.	21
3.2 Estrategia de cobertura.	22
4. Análisis de similitudes o complementariedades.	23
4.1 Complementariedad y coincidencias.	23
5. Presupuesto.	23
5.1 Estimación del costo del programa presupuestario.	24
5.2 Fuentes de financiamiento.	25
6. Información adicional	25
6.1 Información adicional relevante.	25
Histórico de nuevos empleos registrados en el IMSS en Puebla.	26
6.2 Registro del Programa Presupuestario en Inventario.	27
7. Bibliografía	28
8. Anexos	28

1. Antecedentes y Descripción del Problema

1.1 Antecedentes.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 26 apartado A y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 107 y 108 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; y 9 de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla; refieren que la Planeación y Evaluación Estratégica, son elementos fundamentales de la Gestión para Resultados, por lo que, retomando el artículo 107, párrafos primero y segundo de la Constitución del Estado, mismos que a la letra dicen:

“En el Estado de Puebla, se organizará un Sistema de Planeación del Desarrollo, que será democrático y que se integrará con los planes y programas de desarrollo de carácter estatal, regional, municipal y especiales.

La ley secundaria, establecerá los mecanismos para que el Gobierno del Estado y los de cada Municipio, recojan las aspiraciones y demandas de los diversos sectores y los incorporen para su observancia, a sus respectivos planes y programas de desarrollo. Asimismo, establecerá las bases para la suscripción de los convenios que permitan la consecución de sus fines y objetivos, de manera coordinada con la Federación, con otros Estados, o entre el Gobierno Estatal y Municipal, e incluso entre éstos...”.

La Gestión para Resultados, es un modelo que se enfoca en el logro, y su relevancia es mayor cuando por el impacto en el bienestar de la población se genera un valor en las políticas públicas que crean las condiciones encaminadas a que todos los miembros de la sociedad disfruten de oportunidades para un nivel de vida digno.

El Presupuesto basado en Resultados (PbR), es un componente de la Gestión para Resultados (**GpR**), que consiste en un conjunto de herramientas que permiten apoyar las decisiones presupuestarias e incorporan consideraciones sobre los resultados del ejercicio de los recursos públicos.

En la actualidad, la población demanda mayor transparencia, mejores servicios, mayor democracia y una mejor aplicación de los recursos públicos, estas demandas han generado un cambio en la Gestión Pública, orientando los esfuerzos de la Administración Pública Estatal hacia un camino de mayor eficacia y eficiencia.

El Presupuesto basado en Resultados (PbR), es el proceso que integra de forma sistemática consideraciones sobre los resultados y el impacto de la ejecución de los Programas Presupuestarios (Pp) y de la aplicación de los recursos asignados a éstos. Lo que deriva en el objetivo de entregar mejores bienes y servicios públicos a la población, elevar la calidad del gasto público y promover una adecuada rendición de cuentas y transparencia en el uso de los recursos. Así mismo, busca elevar la cobertura y la calidad de los bienes y servicios públicos, reorientando la asignación de recursos, particularmente a los que sean prioritarios y estratégicos para obtener los resultados que los ciudadanos esperan, así como promover la transparencia y la rendición de cuentas.

Características del PbR:



La información programática y presupuestaria debe relacionarse con los objetivos y prioridades de la Planeación y Evaluación Estratégica, por lo tanto, la fase de planeación establece las directrices en materia de gasto público y conduce a las Instancias de Planeación y Evaluación, para que sus Programas Presupuestarios (Pp) se alineen a los objetivos y estrategias planteados en el Plan Estatal de Desarrollo y sus correspondientes Programas Sectoriales, Institucionales y a la Agenda 2030.

En este programa presupuestario se concentran las acciones alineadas al marco de la Planeación para el Desarrollo a los objetivos del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, a la Agenda 2030 y al Programa Sectorial de Trabajo, lo anterior, contenido en el eje 3 “Desarrollo Económico para Todas y Todos”, las cuales se orientan a garantizar más logros que se traduzcan en beneficios para la población trabajadora.

Con el programa presupuestario E063 Trabajo Digno, se pretende que en el Estado de Puebla exista el fomento al empleo como lo dicta la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual define en su artículo 2 al trabajo digno como:

“Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva...”

Asimismo, se establece que los trabajadores deben recibir capacitación continua para que incrementen su productividad, además de contar con centros de trabajo en donde las condiciones de seguridad e higiene prevengan riesgos de trabajo.

1.2 Definición del Problema.

Actualmente, en el Estado de Puebla, la población económicamente activa ocupada asalariada, presenta carencias en su entorno laboral, cada día más jóvenes ingresan al sector asalariado y de ellos todavía un porcentaje mayor al 40% desconocen sobre sus derechos laborales, por otro lado, todavía existen empresas que no cumplen con la normatividad laboral indicada en la Ley Federal del Trabajo, por lo que, trabajadores tienen entornos de trabajo inseguros, de igual forma, existen todavía deficiencias en la integración de sus comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, lo que involucra baja productividad. Con la implementación del nuevo modelo de justicia laboral en el Estado de Puebla, se pretende tener en la conciliación, una herramienta de diálogo entre los actores de un problema laboral, logrando la avenencia pre-judicial.

Sin embargo, el problema común que manifiestan los trabajadores en sus centros de trabajo, es la insuficiencia de elementos de trabajo digno en el sector laboral en el Estado de Puebla. El concepto Trabajo Digno o Trabajo Decente, no solamente se menciona en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, también, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define de como:

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”¹.

Con la Reforma al Sistema de Justicia Laboral el cual inició en el Estado de Puebla el 3 de noviembre del 2021, los trabajadores necesitan aún más orientación, aunque esta etapa de ajuste ira cambiando conforme conozcan mejor las funciones de los Tribunales Laborales y del Centro de Conciliación Laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la pérdida de horas de trabajo en 2021 a raíz de la pandemia superó significativamente el cálculo realizado para el año 2020, ya que la recuperación no ha sido igual para los países en desarrollo como para los menos desarrollados. La crisis de COVID ha tenido consecuencias para la productividad, los trabajadores y las empresas que han agravado las disparidades. Según las proyecciones, la brecha de productividad entre los países avanzados y en desarrollo se ensanchará, pasando de 17.5 % a 18:1 % en términos reales, la más elevada desde 2005.

Según las proyecciones actuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tomando como referencia los niveles anteriores a la pandemia (el cuarto trimestre de 2019), las horas trabajadas a nivel mundial en 2021 habrán mermado en un 4.3 por ciento, el equivalente a 125 millones de empleos a tiempo completo.

Durante el año 2021 y 2022 se han tenido que afrontar distintos retos, uno de ellos fue la emergencia sanitaria por SARS-Cov-2 (Covid 19), misma que obligó a rediseñar las estrategias, a fin de seguir brindando atención integral a todas las personas y, en consecuencia, implementar acciones para la reactivación económica del Estado.

Para la Secretaría de Trabajo, el empleo sigue siendo uno de los ejes fundamentales del desarrollo humano, puesto que, al realizar alguna actividad de esta índole, los sectores que integran los procesos productivos aportan al progreso material y económico de la sociedad, deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente.

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1996-2022). *Trabajo Decente*. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

En el Estado de Puebla la oferta del mercado laboral no ha sido suficiente, ni satisfactoria, y el debilitamiento en la economía estatal generada por la depresión económica nacional y mundial, generó una ola de despidos por lo que la recuperación del empleo ha sido lenta. Por ello, hay que reconocer el enorme reto que se necesita realizar para equilibrar el escenario actual, a través de la articulación e implementación de políticas públicas, programas sociales, proyectos estratégicos y acciones específicas, capaces de atender y satisfacer las necesidades y requerimientos que hemos detectado en la población.

Con el programa presupuestario E063, se pretende que, a través de las diferentes metas y actividades, se coadyuve para la generación de empleo digno en el estado, por lo que, según las cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, el Estado de Puebla cerró el mes de diciembre de 2022, con un total de 628 mil 792 puestos de trabajo registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Esta cifra representa un aumento de 2.8% en términos anuales, es decir, 17 mil 013 nuevos empleos formales con relación al mes de diciembre de 2021.

Al cierre del mes de diciembre de 2021, se tuvo un total de 611 mil 779 puestos de trabajo registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, con 21 mil 550 nuevos empleos registrados; que comparado con el cierre del mes de diciembre de 2022 se alcanzó la cantidad de 628 mil 792 puestos de trabajo registrados ante ese Instituto, con 17 mil 013 nuevos empleos registrados; si bien es cierto, los nuevos empleos registrados durante 2022, son menos que los nuevos empleos registrados en 2021, también es cierto que, hay que considerar que durante el año 2021, se incrementaron en mayor medida los empleos, toda vez que, fue el inicio de un efecto trascendente de recuperación económica post pandemia.

Cabe señalar que, la generación de los nuevos empleos registrados en el IMSS es un trabajo conjunto de distintas Dependencias del Gobierno del Estado, así como, de la iniciativa privada y de la sociedad en general, sin embargo, la Secretaría de Trabajo del Gobierno del Estado de Puebla, ha sido un gran promotor e impulsor de la generación de nuevos empleos formales con perspectiva en el Trabajo Digno.

Es una prioridad del gobierno crear las condiciones adecuadas que permitan que el sector privado siga viendo en Puebla un polo de inversión, para crear nuevos empleos formales. La importancia de que el sector laboral poblano goce de condiciones laborales adecuadas, mejora la productividad del trabajador y que las empresas se vean favorecidas, ya que un trabajador que siente seguridad en su empleo lo retribuye siendo productivo hacia

su empleador. Sumándose a lo anterior, la necesidad de promover esquemas de organización social, que coadyuven en la creación de autoempleo formal.

Se consideran dentro de la problemática mencionada a la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, como la población que estuvo participando en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio, por lo que, este programa presupuestario contribuye a las metas y objetivos del Plan Estatal de Desarrollo y del Plan Nacional de Desarrollo, así como de la Agenda 2030; actualmente se trabaja en la consolidación de acciones que permitan cumplir satisfactoriamente con dichos objetivos.

1.3 Estado Actual del Problema.

El empleo es uno de los ejes fundamentales del desarrollo humano, puesto que, al realizar alguna actividad de esta índole, los sectores que integran los procesos productivos aportan al progreso material y económico de la sociedad, debiendo crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente.

El año 2022 ha sido histórico en múltiples aspectos y sin duda, representa un hito en el ámbito laboral. La pandemia por la enfermedad COVID-19 ha mermado la economía de cientos de naciones alrededor del mundo, provocando pérdidas y escasez de empleos y ensanchando las brechas de desigualdad social existentes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reducido sus previsiones para la recuperación del mercado laboral en 2022, y proyecta un déficit en horas trabajadas a nivel mundial equivalente a 52 millones de puestos de trabajo a tiempo completo con respecto al cuarto trimestre de 2019. La estimación anterior para todo el año realizada en mayo de 2021 proyectaba un déficit de 26 millones de puestos de trabajo a tiempo completo.

En cierta medida, la reducción de las previsiones para 2022 refleja el efecto que las variantes recientes del virus de la COVID-19, como Delta y Ómicron, está teniendo en el mundo del trabajo, así como la significativa incertidumbre respecto del curso futuro de la pandemia.²

² Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (17 de enero de 2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834068/lang-es/index.htm

1.4 Evolución del Problema.

Durante el cuarto trimestre de 2019, la PEA en la entidad fue de algo más de 2 millones 953 mil personas (61.6% de la población de 15 años y más), cuando un año antes había sido de cerca de 2 millones 850 mil (60.6%).³

Para el 2020 la población económicamente activa en Puebla ascendió a 3 millones 198 mil 118 personas de 12 años y más (41 por ciento mujeres y 59 por ciento hombres), representando el 62 por ciento de la población.

En tanto, un millón 947 mil 673 habitantes de 12 años y más, no son económicamente activos, se dedican principalmente a las labores de su hogar (47.2 por ciento) y a los estudios (35.7 por ciento).⁴

En el Estado de Puebla, en el cuarto trimestre de 2021, la Población Económicamente Activa (PEA), fue de 3 millones 045 mil, 91 mil más que en el mismo periodo del año anterior.

La tasa de participación económica masculina fue de 77.3% y la femenina de 46.0%, cifras superiores en 1.7 y 1.3 puntos porcentuales respectivamente, en comparación con el mismo trimestre del año anterior.⁵

En el cuarto trimestre de 2021, la tasa de participación económica fue de 60.4% de la población en edad para trabajar, cifra superior en 1.1 puntos porcentuales a la del cuarto trimestre de 2020.

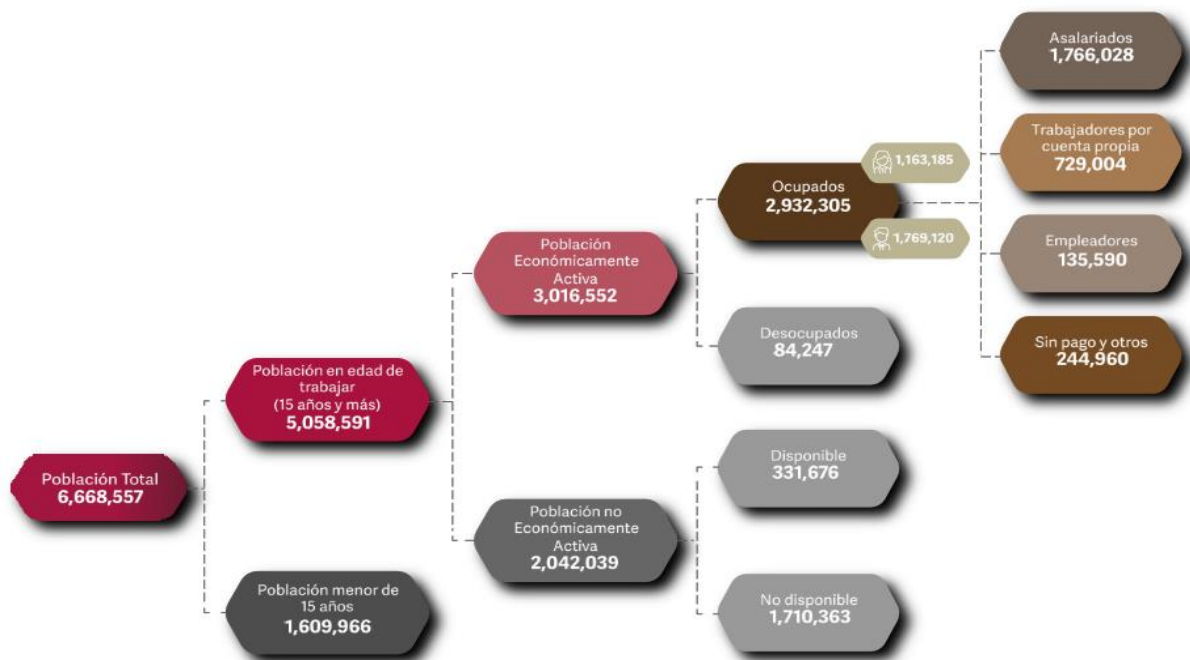
A continuación, se muestra la Distribución Económica de la Población en el estado, para el cuarto trimestre del ejercicio fiscal 2022, siendo la siguiente:

³ INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

⁴ Censo de Población y Vivienda 2020 realizado por el INEGI.

⁵ Encuesta Nacional de Población y Vivienda, ENOE, 4to. Trimestre 2021.

Población ocupada.



Como puede observarse, la Población Económicamente Activa para el cuarto trimestre del año 2022 es de 3 millones 016 mil 552 personas, siendo la población ocupada de 2 millones 932 mil 305 personas y la asalariada de 1 millón 766,028 personas.

Lo anterior incentiva a que exista en el Estado de Puebla un ambiente laboral estable, que permita e impulse la inversión privada, y por consiguiente, la generación de empleos formales, por lo que, esta Secretaría promueve diferentes acciones, como: la vigilancia de la normativa laboral, disminuir los riesgos de trabajo en empresas del ámbito local, dando información técnica en las diferentes normas oficiales mediante talleres y visitas en materia de seguridad y salud en el trabajo, capacitación, adiestramiento y condiciones generales de trabajo.

A partir del 3 de noviembre del 2021, se implementa en el Estado de Puebla el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, cuyo cambio de modelo de justicia deviene de la reforma constitucional a los artículos 107 y 123, de fecha 24 de febrero de 2017, y además de la reforma a la Ley Federal del Trabajo con fecha 01 de mayo de 2019, dichas reformas son amplias, históricas y profundas basadas en 3 pilares: Impartición de Justicia Laboral, Democracia y Libertad Sindical y la creación de los Centros de Conciliación Laborales.

Con el nuevo Modelo de Justicia Laboral antes de demandar en caso de controversias laborales, será obligatorio intentar alcanzar un acuerdo. Para ello, se crean Centros de Conciliación Laboral integrados por profesionales capacitados en medios alternos de solución de conflictos. De no lograr conciliar, las partes podrán acudir a los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial, con juicios orales, ágiles, modernos, expeditos y en presencia de un juez. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje desaparecerán, una vez que concluyan cada uno de los juicios iniciados antes de la implementación de la reforma laboral en el Estado.

La Secretaría de Trabajo, cuenta a través del portal web <https://st.puebla.gob.mx/index.php/modelo-de-justicia-laboral>, con información relativa a la reforma laboral, con la finalidad de que todo el sector laboral y la ciudadanía en general conozca los tres pilares principales de dicha reforma.

En ese sentido, la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores, toma un realce notable en esta nueva etapa, por lo que, durante el año 2022, se estarán asesorando a más de 10 mil trabajadores en sus derechos laborales, para ello, la Secretaría de Trabajo ha creado un link de atención para las personas trabajadoras que necesiten información al respecto: <https://st.puebla.gob.mx/index.php/prodet>.

A casi un año de la implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral en el Estado de Puebla, el presente Programa Presupuestario enfoca su actuar en el “Trabajo Digno”, toda vez que, esta Secretaría de Trabajo, como parte coadyuvante en dicha implementación, tuvo a bien durante los ejercicios fiscales 2020, 2021 y 2022, denominar el presente programa presupuestario como: “*Trabajo Digno y Reforma Laboral*”, ya que, era necesario realizar acciones antes, durante y después de la implementación de dicha reforma encaminadas a una efectiva transición, que tuvieran además repercusión en el trabajo digno.

En ese sentido, para el ejercicio fiscal 2023, la denominación del Programa Presupuestario E063, es: “*Trabajo Digno*”, puesto que, resulta primordial enfocar nuestras metas a las **implicaciones y trascendencia** que ha generado este Nuevo Modelo de Justicia Laboral, siendo entonces, desde las facultades de cada una de las unidades responsables que integran este programa presupuestario, impulsar mejores condiciones y respeto de los derechos laborales de la población económicamente activa ocupada asalariada para contribuir al Trabajo Digno en el Estado de Puebla.

1.5 Experiencias de Atención.

Las estrategias de atención en otros estados guardan similitudes, ya que el marco jurídico en la dependencia principalmente es la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, existen indicadores que aporta el INEGI, IMSS, y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, principalmente, asimismo en la Secretaría de Trabajo del Estado de Puebla, a través de la Dirección General de Información Laboral, se ha implementado una memoria estadística propia con los principales indicadores que impactan en el Estado. En el link: <https://st.puebla.gob.mx/index.php/publicaciones>, en el cual se pueden observar los avances que se tienen en este rubro.

El fundamento principal es replantear el paradigma tradicional del trabajo hacia una visión donde se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social. En esta visión también se reconoce al trabajo como una actividad humana que dignifica, que permite la realización personal y promueve el desarrollo económico.

En ese sentido, el presente programa presupuestario tiene a bien atender a los trabajadores poblanos ocupados y asalariados en la vigilancia de sus condiciones y derechos laborales, como a continuación se muestra:

Programa	Población Objetivo	Objetivo del Programa	Operación	Resultados
E063 Trabajo Digno	Población Económicamente Activa Ocupados Asalariados en el Estado de Puebla	Trabajadores poblanos requieren de la vigilancia de sus condiciones y derechos laborales	Vigilar la correcta aplicación de la normatividad laboral, realizar acciones para prevenir el trabajo infantil, incentivar la capacitación del sector laboral, informar sobre la implicación de la Reforma al Sistema de Justicia laboral, herramientas de información estadística adecuadas, asesorías en derechos laborales.	Asegurar el logro de los objetivos y metas de las unidades responsables del programa presupuestario

1.6 Árbol de problemas.

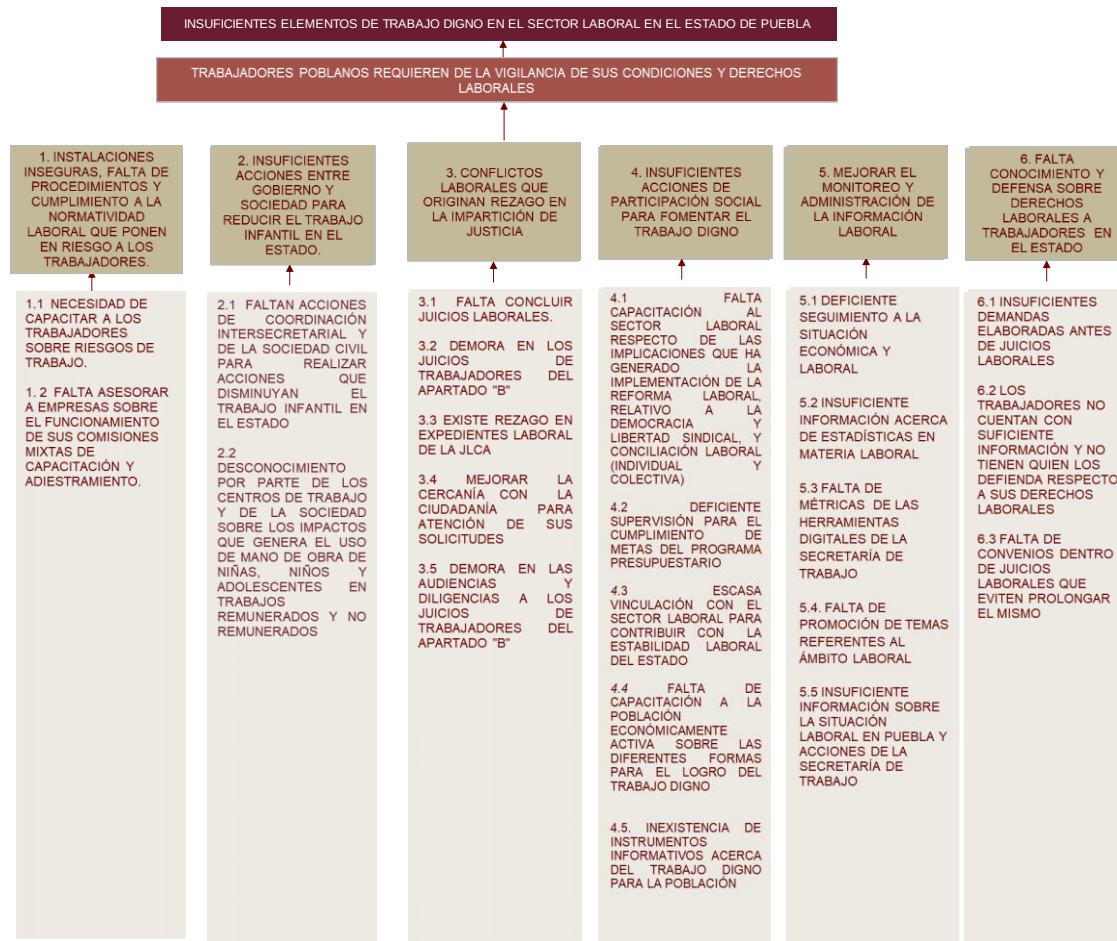


Árbol de Problemas
Gráfica



Datos de identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Ramo	13	TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Responsable: Dependencia / Entidad / UR	128	SECRETARÍA DE TRABAJO/ 2000 SUBSECRETARÍA DE EMPLEO, PARTICIPACIÓN E INSPECCIÓN
Programa Presupuestario	E063	TRABAJO DIGNO



2. Objetivos.

2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

Objetivo.

Contribuir con el mejoramiento del Trabajo Digno de las personas trabajadoras ocupadas asalariadas del Estado de Puebla, y vigilar las condiciones y derechos laborales de los mismos, a través de asesorías, así como, ser los representantes de los trabajadores en los juicios laborales, mejorar la productividad, realizar acciones de gobierno y sociedad para prevenir el trabajo infantil, realizar acciones que se conviertan en políticas públicas con perspectiva de género, todo encaminado a alcanzar el trabajo digno.

Estrategia.

Impulsar políticas públicas en coordinación con los tres niveles de gobierno y del sector privado para reducir el desempleo existente en la entidad, mediante la creación de fuentes formales de empleo.

2.2 Árbol de objetivos.

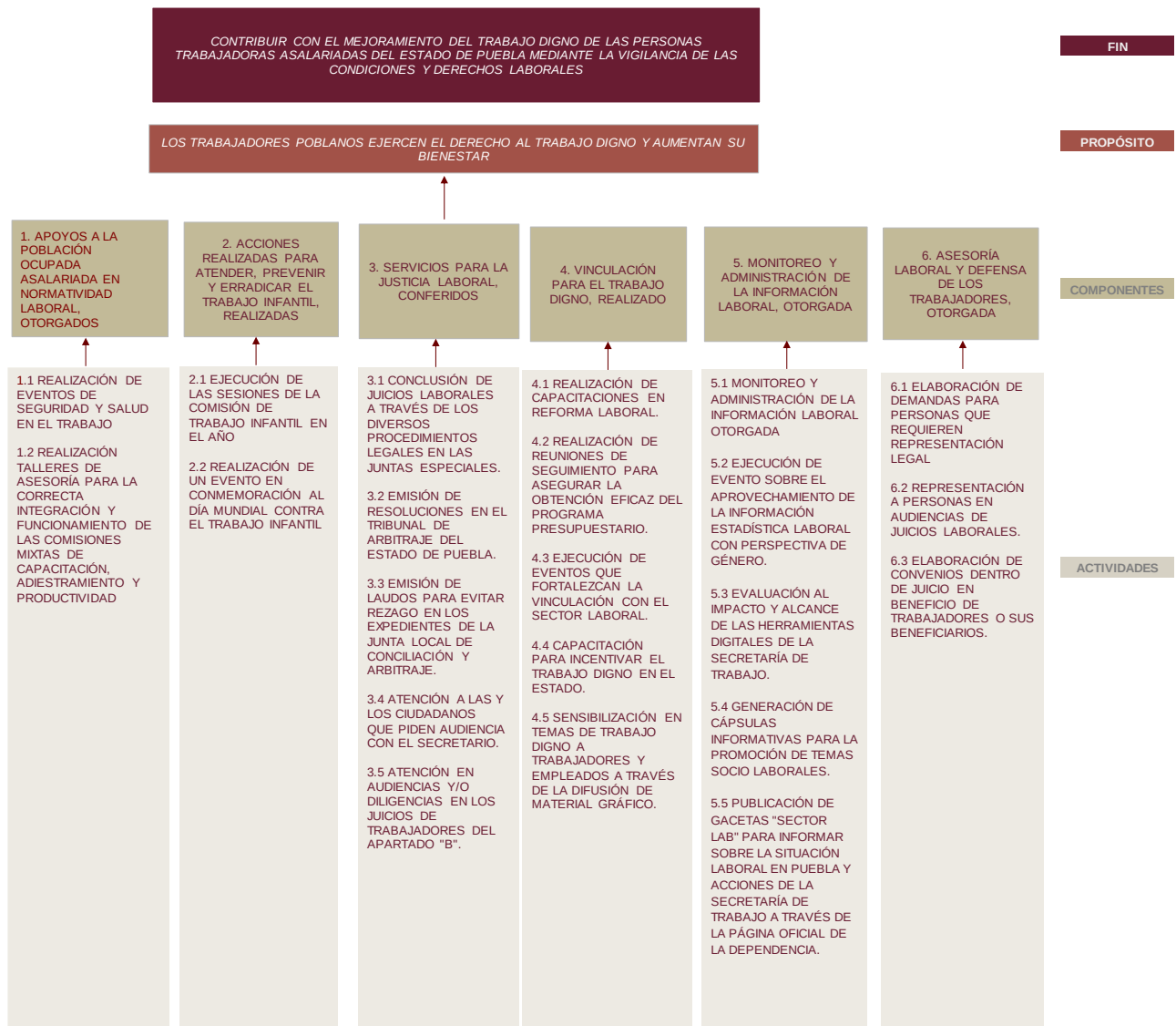


Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.

Árbol de Soluciones / Objetivos
Gráfica

Datos de identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Ramo	13 TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Responsable: Dependencia / Entidad	128 SECRETARÍA DE TRABAJO/ 2000 SUBSECRETARÍA DE EMPLEO, PARTICIPACIÓN E INSPECCIÓN
Programa Presupuestario	E063 TRABAJO DIGNO



2.3 Estrategia para la selección de alternativas.

De los medios planteados para la solución del problema a atender en el árbol de objetivos (soluciones), se identifican como factibles de intervención por parte de los programas presupuestarios los que cuentan con las siguientes características:

- Las atribuciones que la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla le otorga a la Secretaría de Trabajo.
- Las que representan alternativas de solución.
- Las que son viables para su implementación.

Por lo anterior y después de analizar los puntos, el programa presupuestario E063 “Trabajo Digno”, optará por las siguientes alternativas:



Diagnóstico del Programa Presupuestario

E063 Trabajo Digno, Ejercicio Fiscal 2023

2.4 Concentrado

Concentrado
Gráfica

Datos de identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Ramo	13	TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Responsable: Dependencia / Entidad / UR	128	SECRETARÍA DE TRABAJO/ 2000 SUBSECRETARÍA DE EMPLEO, PARTICIPACIÓN E INSPECCIÓN
Programa Presupuestario	E063	TRABAJO DIGNO

ÁRBOL DEL PROBLEMA	ÁRBOL DE OBJETIVOS	RESUMEN NARRATIVO
EFFECTOS	FINES	FIN
INSUFICIENTES ELEMENTOS DE TRABAJO DIGNO EN EL SECTOR LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA	IMPULSAR EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS FAMILIAS POBLANAS MEDIANTE EL EMPLEO PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DIGNO	CONTRIBUIR CON EL MEJORAMIENTO DEL TRABAJO DIGNO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL ESTADO DE PUEBLA MEDIANTE LA VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES Y DERECHOS LABORALES
PROBLEMA CENTRAL	SOLUCIÓN	PROPÓSITO
TRABAJADORES POBLANOS REQUIEREN DE LA VIGILANCIA DE SUS CONDICIONES Y DERECHOS LABORALES	TRABAJADORES POBLANOS MEJORAN SUS CONDICIONES Y DERECHOS LABORALES	LOS TRABAJADORES POBLANOS ASALARIADOS EJERCEN EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y AUMENTAN SU BIENESTAR

CAUSAS (1ER NIVEL)	MEDIOS (1ER NIVEL)	COMPONENTES
1. INSTALACIONES INSEGURAS, FALTA DE PROCEDIMIENTOS Y CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD LABORAL QUE PONEN EN RIESGO A LOS TRABAJADORES.	1. CENTROS DE TRABAJO SEGUROS A PARTIR DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	1. APOYOS A LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA EN NORMATIVIDAD LABORAL, OTORGADOS
2. INSUFICIENTES ACCIONES ENTRE GOBIERNO Y SOCIEDAD PARA REDUCIR EL TRABAJO INFANTIL EN EL ESTADO.	2. SOCIEDAD Y GOBIERNO INVOLUCRADOS PARA REDUCIR EL TRABAJO INFANTIL EN EL ESTADO.	2. ACCIONES REALIZADAS PARA ATENDER, PREVENIR Y ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL, REALIZADAS
3. CONFLICTOS LABORALES QUE ORIGINAN REZAGO EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA	3. CONCLUSIÓN DE JUICIOS LABORES.	3. SERVICIOS PARA LA JUSTICIA LABORAL, CONFERIDOS
4. INSUFICIENTES ACCIONES DE PARTICIPACIÓN SOCIAL PARA FOMENTAR EL TRABAJO DIGNO.	4. MAYOR NÚMERO DE ACCIONES DE PARTICIPACIÓN SOCIAL QUE FOMENTEN EL TRABAJO DIGNO	4. VINCULACIÓN PARA EL TRABAJO DIGNO, REALIZADO.
5. MEJORAR EL MONITOREO Y ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN LABORAL	5. MONITOREO ADECUADO DE LA INFORMACIÓN LABORAL PARA LA TOMA DE DECISIONES	5. MONITOREO Y ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN LABORAL, OTORGADA
6. FALTA CONOCIMIENTO Y DEFENSA SOBRE DERECHOS LABORALES A TRABAJADORES EN EL ESTADO	6. MAYOR CONOCIMIENTO Y DEFENSA DE DERECHOS LABORALES A TRABAJADORES EN EL ESTADO PUEBLA	6. ASESORÍA LABORAL Y DEFENSA DE LOS TRABAJADORES, OTORGADA

CAUSAS (2DO NIVEL)	MEDIOS (2DO NIVEL)	ACTIVIDADES
1.1 NECESIDAD DE CAPACITAR A LOS TRABAJADORES SOBRE RIESGOS DE TRABAJO	1.1 REALIZAR EVENTOS PARA CAPACITAR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1.1 REALIZACIÓN DE EVENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
1.2 FALTA ASESORAR A EMPRESAS SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE SUS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	1.2 REALIZAR TALLERES DE ASESORÍA A EMPRESAS PARA EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	1.2 REALIZACIÓN TALLERES DE ASESORÍA PARA LA CORRECTA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD
2.1 FALTAN ACCIONES DE COORDINACIÓN INTERSECRETARIAL Y DE LA SOCIEDAD CIVIL PARA REALIZAR ACCIONES QUE DISMINUYAN EL TRABAJO INFANTIL EN EL ESTADO	2.1 ACCIONES DE COORDINACIÓN INTERSECRETARIAL Y SOCIEDAD QUE DISMINUYE EL TRABAJO INFANTIL EN EL ESTADO	2.1 EJECUCIÓN DE LAS SESIONES ENTRE LA SOCIEDAD Y EL GOBIERNO PARA DISMINUIR EL TRABAJO INFANTIL
2.2 DESCONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS CENTROS DE TRABAJO Y DE LA SOCIEDAD SOBRE LOS IMPACTOS QUE GENERA EL USO DE MANO DE OBRA DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN TRABAJOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS	2.2 REALIZAR EVENTOS EN CONMEMORACIÓN DEL DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL	2.2 REALIZACIÓN DE UN EVENTO EN CONMEMORACIÓN AL DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL
3.1 FALTA CONCLUIR JUICIOS LABORALES	3.1 TERMINAR JUICIOS LABORALES A TRAVÉS DE DIVERSOS PROCEDIMIENTOS LEGALES EN LAS JUNTAS ESPECIALES	3.1 CONCLUSIÓN DE JUICIOS LABORALES A TRAVÉS DE LOS DIVERSOS PROCEDIMIENTOS LEGALES EN LAS JUNTAS ESPECIALES
3.2 DEMORA EN LOS JUICIOS DE TRABAJADORES DEL APARTADO "B"	3.2 DICTAR RESOLUCIONES EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA	3.2 EMISIÓN DE RESOLUCIONES EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE PARA EVITAR EL REZAGO
3.3 EXISTE REZAGO EN EXPEDIENTES LABORAL DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	3.3 EFICIENTAR LOS PROCESOS EN LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA EVITAR EL REZAGO	3.3 EMISIÓN DE LAUDOS PARA EVITAR REZAGO EN LOS EXPEDIENTES DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
3.4 MEJORAR LA CERCANÍA CON LA CIUDADANÍA PARA ATENCIÓN DE SUS SOLICITUDES	3.4 RECIBIR A LA CIUDADANÍA EN AUDIENCIAS ATENDIDAS POR EL SECRETARIO DE TRABAJO	3.4 ATENCIÓN A LAS Y LOS CIUDADANOS QUE PIDEN AUDIENCIA CON EL SECRETARIO
3.5 DEMORA EN LAS AUDIENCIAS Y DILIGENCIAS A LOS JUICIOS DE TRABAJADORES DEL APARTADO "B"	3.5 ATENDER AUDIENCIAS Y DILIGENCIAS EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA	3.5 ATENCIÓN EN AUDIENCIAS Y/O DILIGENCIAS EN LOS JUICIOS DE TRABAJADORES DEL APARTADO "B"
4.1 FALTA CAPACITACIÓN AL SECTOR LABORAL RESPECTO DE LAS IMPLICACIONES QUE HA GENERADO LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL, RELATIVO A LA DEMOCRACIA Y LIBERTAD SINDICAL, Y CONCILIACIÓN LABORAL (INDIVIDUAL Y COLECTIVA)	4.1 REALIZAR CAPACITACIONES EN DEMOCRACIA Y LIBERTAD SINDICAL Y CONCILIACIÓN LABORAL	4.1 REALIZACIÓN DE CAPACITACIONES EN REFORMA LABORAL
4.2 DEFICIENTE SUPERVISIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	4.2 REALIZAR REUNIONES DE SEGUIMIENTO CON LAS UNIDADES RESPONSABLES DE LA SECRETARÍA QUE INTEGRAN EL PROGRAMA PRESUPUESTARIO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS	4.2 REALIZACIÓN DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO PARA ASEGURAR LA OBTENCIÓN EFICAZ DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO
4.3 ESCASA VINCULACIÓN CON EL SECTOR LABORAL PARA CONTRIBUIR CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ESTADO	4.3 REALIZAR EVENTOS CON LOS SECTORES LABORALES PARA ACERCAMIENTO CON EL GOBIERNO	4.3 EJECUCIÓN DE EVENTOS QUE FORTALEZCAN LA VINCULACIÓN CON EL SECTOR LABORAL
4.4 FALTA DE CAPACITACIÓN A LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SOBRE LAS DIFERENTES FORMAS PARA EL LOGRO DEL TRABAJO DIGNO	4.4 REALIZAR CAPACITACIONES A LA PEA PARA ACCIONES QUE MEJOREN EL TRABAJO DIGNO EN LAS PRINCIPALES REGIONES DEL ESTADO	4.4 CAPACITACIÓN PARA INCENTIVAR EL TRABAJO DIGNO EN EL ESTADO
4.5 INEXISTENCIA DE INSTRUMENTOS INFORMATIVOS A CERCA DEL TRABAJO DIGNO PARA LA POBLACIÓN	4.5 ENTREGAR MATERIAL GRÁFICO REFERENTE AL TRABAJO DIGNO	4.5 SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE TRABAJO DIGNO A TRABAJADORES Y EMPLEADOS A TRAVÉS DE LA DIFUSIÓN DE MATERIAL GRÁFICO
5.1 DEFICIENTE SEGUIMIENTO A LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL	5.1 EFICIENTE SEGUIMIENTO A LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL	5.1 MONITOREO Y ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN LABORAL OTORGADA
5.2 INSUFICIENTE INFORMACIÓN A CERCA DE ESTADÍSTICAS EN MATERIA LABORAL	5.2 SUFICIENTE INFORMACIÓN A CERCA DE ESTADÍSTICAS EN MATERIA LABORAL	5.2 EJECUCIÓN DE EVENTO SOBRE EL APROVECHAMIENTO DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
5.3 FALTA DE MÉTRICAS DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO	5.3 AMPLIA MEDICIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO	5.3 EVALUACIÓN AL IMPACTO Y ALCANCE DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO

3. Cobertura.

El programa presupuestario E063 se encuentra conformado por 07 unidades responsables, siendo las siguientes: Oficina del Secretario; Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección; Dirección General de Información Laboral; Dirección General de Inspección del Trabajo; Tribunal de Arbitraje del Estado de Puebla; Procuraduría de la Defensa del Trabajo; y Junta Local de Conciliación y Arbitraje; los cuales ejercen su facultades de conformidad con los respectivos Reglamentos Interiores, según corresponda, así como, con los lineamientos, manuales de procedimientos y políticas de operación. Cabe señalar que los beneficiarios por unidad responsable son distintos, puesto que mientras para la Dirección General de Inspección del Trabajo son los empleadores y trabajadores, para el Tribunal de Arbitraje son únicamente trabajadores del Gobierno del Estado de Puebla, o, para la Dirección General de Información Laboral es la ciudadanía en general, puesto que su principal función es el análisis, procesamiento e interpretación de la información en materia laboral, de conformidad con el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo.

3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.

3.2 Población atendida para el programa E063.

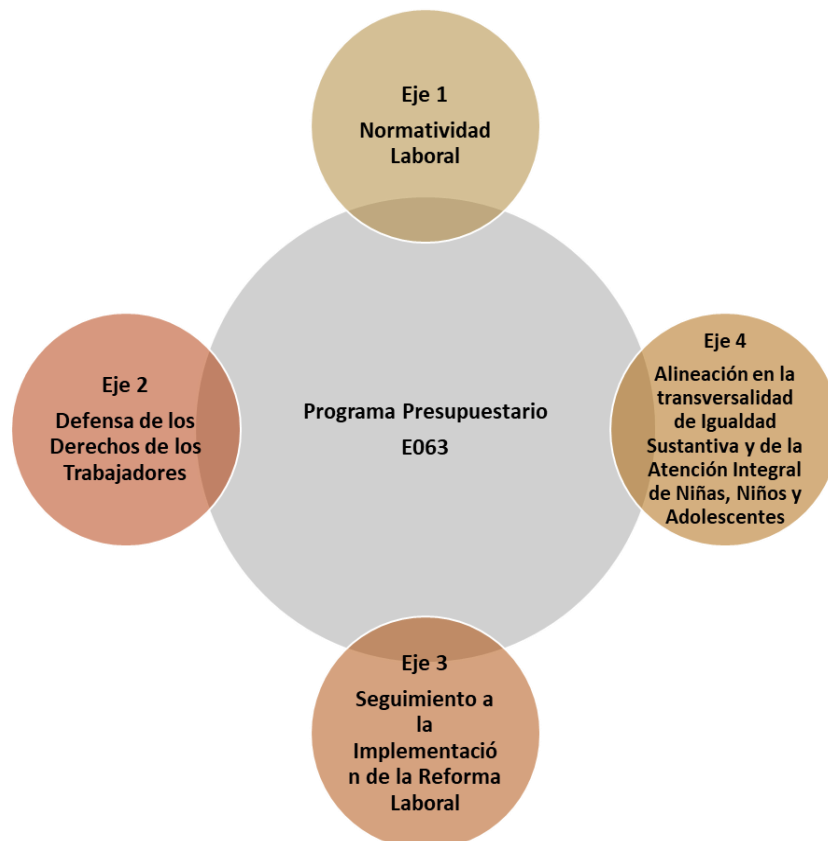
Con datos de la ENOE, el primer criterio que toma como población referencia es la económicamente activa del Estado de Puebla, el segundo criterio, es la población potencial, la cual es la económicamente activa ocupada, el tercer criterio, es la población objetivo, la cual es la población económicamente activa del sector asalariados y, la población a atender, es la que se proyecta como resultado de las actividades que las unidades responsables de las áreas que conforman el programa presupuestario, programan de forma anual.

- a. **Población de referencia**, PEA en el Estado de Puebla.
- b. **Población potencial**, PEA en el Estado de Puebla ocupada.
- c. **Población objetivo**, PEA en el Estado de Puebla de los sectores asalariados.
- d. **Población atendida**, PEA en el Estado de Puebla que ejercen su derecho al trabajo y aumentan su bienestar.

	Definición de la Población	Cantidad	Última fecha de actualización	Periodicidad para realizar la actualización	Fuente de Información
Población de Referencia	Personas	3,016,552	Diciembre 2022	Trimestral	ENOE
Población Potencial	Personas	2,932,305	Diciembre 2022	Trimestral	ENOE
Población Objetivo	Personas	1,766,028	Diciembre 2022	Trimestral	ENOE
Población Atendida	Personas	55,000	Diciembre 2022	Trimestral	ENOE

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Vivienda INEGI 4to. Trimestre 2022.

3.3 Estrategia de cobertura.



A través del programa presupuestario, se busca atender en cuatro ejes: el primero, es vigilar la correcta aplicación de la normativa laboral en las empresas de jurisdicción estatal, el segundo eje, la defensa de los derechos de los trabajadores poblanos a través de asesorías ofreciéndole la representación legal ante los juzgados laborales y servir como mediadores de posibles conflictos, privilegiando el diálogo como medida para evitar los juicios, el tercer eje, es orientar al sector productivo de las implicaciones que tiene para ellos la reforma al sistema de justicia laboral en el Estado. El cuarto eje, no menos importante, es la alineación que el programa tiene a la transversalidad que cada dependencia ejecutora de gasto público debe adoptar, para contribuir a la Agenda 2030 desde un enfoque transversal que coadyuve con la igualdad sustantiva y el cuidado al programa de niñas, niños y adolescentes. **El programa presupuestario E063 su producto final es un servicio o atención, más no un programa social.**

4. Análisis de similitudes o complementariedades.

4.1 Complementariedad y coincidencias.

El presente programa presupuestario se complementa con otros programas como lo son el E064 Programa de Productividad y Capacitación para el Empleo, E065 Formemos Cooperativas, E066 Programa de Apoyo al Empleo, entre otros, los cuales se encuentran alineados al Plan Estatal de Desarrollo, conforme a eje, objetivo, estrategia y líneas de acción coincidentes, con la finalidad en común de que a través de sus respectivas facultades y metas, se impulse el Desarrollo Económico Sostenible en todas las regiones del estado, con un enfoque de género, identidad e interseccionalidad, así como, fortalecer el trabajo digno para impulsar la productividad y el bienestar.

5. Presupuesto.

El presupuesto autorizado se publica cada inicio de ejercicio fiscal en la Ley de Egresos del Gobierno del Estado de Puebla, el monto total para el programa presupuestario E063 durante el ejercicio fiscal 2023 de acuerdo a la ley mencionada fue autorizado por la cantidad de **\$42,257,830**

5.1 Estimación del costo del programa presupuestario.

El presupuesto otorgado al programa presupuestario va en relación al gasto operativo que realiza la Secretaría de Trabajo, los datos que se reflejan del presupuesto autorizado para las unidades responsables que conforman el programa presupuestario son los que se enlistan de acuerdo a la Ley de Egresos del Gobierno del Estado de Puebla, sin embargo, es importante destacar que la dependencia realizará los ajustes presupuestarios que considere pertinentes, por lo que las cifras que se muestran pueden mostrar modificaciones al final del ejercicio fiscal.

UR	Responsable	Monto aprobado Ley de Egresos
1000	Oficina del Secretario	7,015,856
1100	Dirección General de Información Laboral	4,126,257
2000	Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección	2,183,745
2200	Dirección General de Inspección del Trabajo	5,148,512
A001	Junta Local de Conciliación y Arbitraje	16,427,709
A002	Procuraduría de la Defensa del Trabajo	3,799,629
A003	Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado	3,556,122
	TOTAL	\$42,257,830

En el apartado “E” Enfoques Transversales 1. Principales Acciones Estratégicas que inciden en los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible la Ley de Egresos del Gobierno del Estado de Puebla, autorizó el siguiente presupuesto:

Pp		Monto
E063	Programas Presupuestarios para la Atención a la Igualdad Sustantiva	14,367,662
E063	Programas Presupuestarios para la Atención Integral de Niñas, Niños y Adolescentes	7,183,831

5.2 Fuentes de financiamiento.

Recurso Estatal.

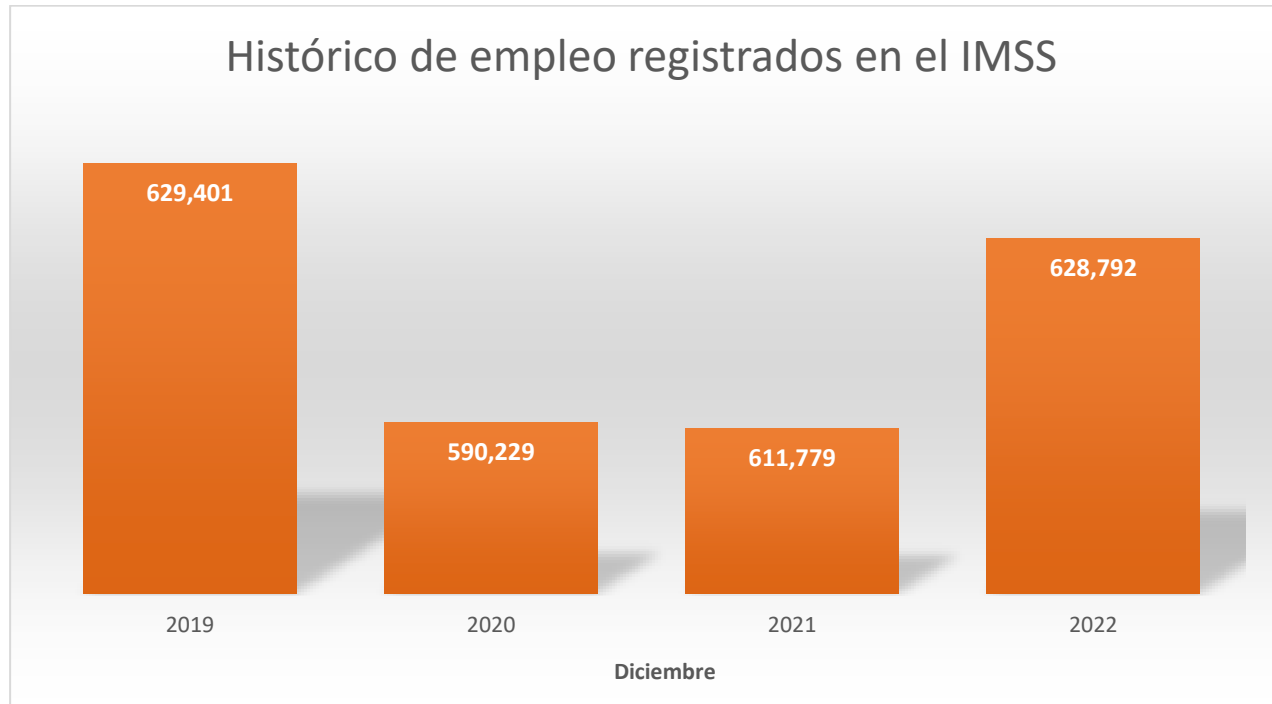
Fuente de financiamiento	Monto en pesos corrientes
Recursos Estatales	\$ 42,257,830
Total	\$ 42,257,830

6. Información adicional

6.1 Información adicional relevante.

Con la firma del tratado del Acuerdo Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá, se incorporan disposiciones que harán frente a los retos económicos que afrontan estas tres naciones. En el ámbito laboral, el Capítulo 23 y Anexo 23-A del T-MEC establecen los acuerdos para lograr una transformación en materia de condiciones laborales, libertad sindical y negociación colectiva. Adicionalmente, este tratado es un canal fundamental para mejorar salarios y para dignificar los empleos; además de construir una economía más equitativa, justa, solidaria y sustentable para las familias de las y los trabajadores. Con la tarea de salvaguardar los derechos laborales y que empresas, personas trabajadoras y sindicatos puedan gozar de los distintos beneficios que ofrece este tratado, por lo anterior, se muestran datos estadísticos, que mostrarán los resultados que en materia laboral se han logrado gracias al tratado comercial en comento.

Histórico de empleos registrados en el IMSS en Puebla.

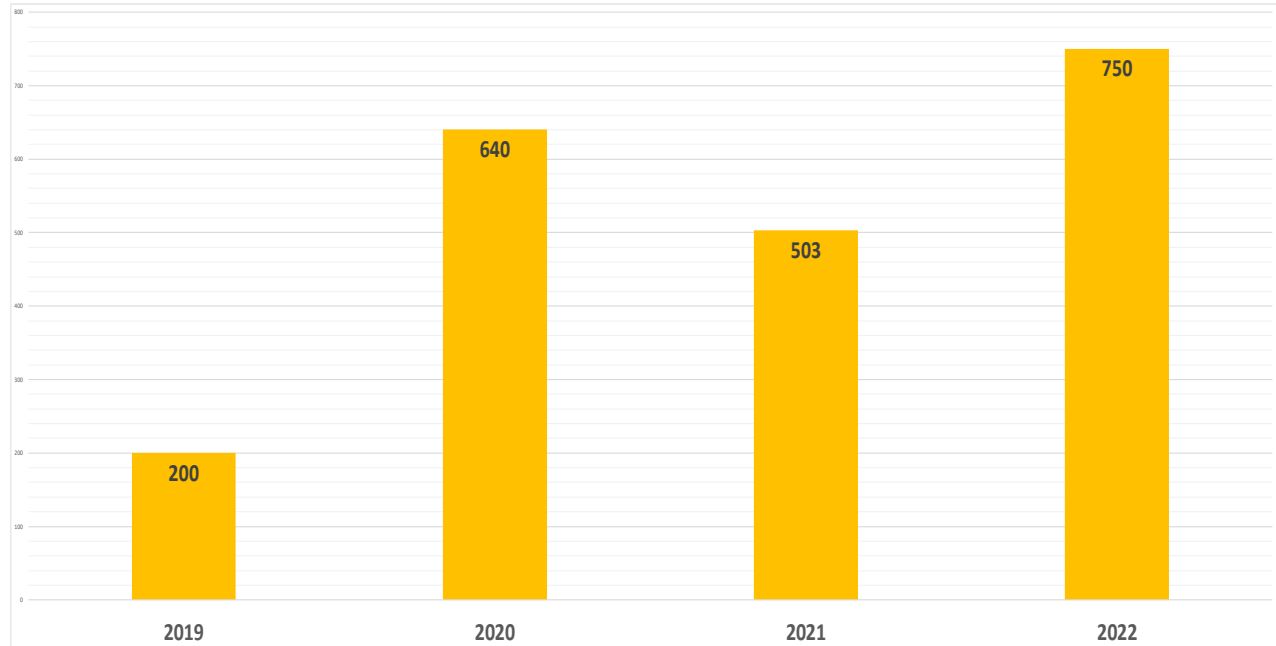


Fuente: Datos estadísticos del IMSS: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/asegurados.htm>



Fuente: https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0057.htm?verinfo=5

INSPECCIONES DE TRABAJO



Fuente: Archivos de la Dirección General de Inspección del Trabajo ST Puebla

6.2 Registro del Programa Presupuestario en Inventario.

Registro del Programa Presupuestario	
Tipología del PP: E PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS	
Programa Presupuestario: E063 Trabajo Digno.	
Unidad Responsable del PP: 2000 Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección.	

Denominación de UR's que participan	Funciones por UR en el Programa Presupuestario
-------------------------------------	--

1000	▪ Oficina del Secretario.
1100	▪ Dirección General de Información Laboral.
2000	▪ Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección.
2200	▪ Dirección General de Inspección del Trabajo.
A001	▪ Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
A002	▪ Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
A003	▪ Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado.

7. Bibliografía.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.

Ley de Egresos del Estado de Puebla para el Ejercicio Fiscal 2022.

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Memoria Estadística INEGI/ENOE Puebla, II Trimestre 2019, 2020,2021,2022.

Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.

Fuentes electrónicas:

Datos estadísticos fuente STPS. <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

Datos estadísticos del IMSS: <https://st.puebla.gob.mx/index.php/infografias/asegurados-imss>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

8. Anexos.

N/A